



Ausbildung – Qualifikation - Geld

Dimensionen der Bewertung weiblicher Arbeitskraft in Gesundheitsberufen

Berufe im Gesundheitswesen und der Körperpflege

Berufe im dualen System:

- AltenpflegerIn
- Medizinische Fachangestellte
- AugenoptikerIn
- BiologielaborantIn
- Biologisch-technischeR AssistentIn
- ChemielaborantIn
- ChirurgiemechanikerIn
- DrogistIn
- FachangestellteR für Bäderbetriebe
- FriseurIn
- HörgeräteakustikerIn
- KosmetikerIn
- OrthopädiemechanikerIn und BandagistIn
- OrthopäadieschuhmacherIn
- PharmakantIn
- SozialversicherungsfachangestellteR
- ZahnmedizinischeR FachangestellteR
- ZahntechnikerIn

Berufe im Gesundheitswesen und der Körperpflege

Schulische Ausbildungen:

- AltenpflegerIn
- Biologisch-technischeR AssistentIn
- Chemisch-technische AssistentIn
- DiätassistentIn
- ErgotherapeutIn
- Hebamme/Entbindungspfleger
- Kinderkrankenschwester/-pfleger
- KosmetikerIn
- Krankenschwester/-pfleger
- Logopäde/Kigopädin
- MasseurIn med. BademeisterIn
- MedizinischeR DokumentationsassistentIn
- MedizinischeR Sektions- und PräparationsassistentIn
- Medizinisch-technischeR LaboratoriumsassistentIn
- Medizinisch-technischeR RadiologieassistentIn
- Motopäde/Motopädin
- OrthoptistIn
- Pharmazeutisch-technischeR AssistentIn
- PhysiotherapeutIn

Bund-Länder-Arbeitsgruppe Weiterentwicklung der Pflegeberufe

Eckpunkte zur Vorbereitung des Entwurfs eines neuen
Pflegeberufegesetzes

Zielsetzungen

1. Neues Pflegeberufegesetz
 2. Ausbildung in Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege werden zu generalistisch ausgerichteter Pflegeausbildung zusammengeführt
 3. Einführung einer neuen akademischen Ausbildung
- Sowie: einheitliche Finanzierung

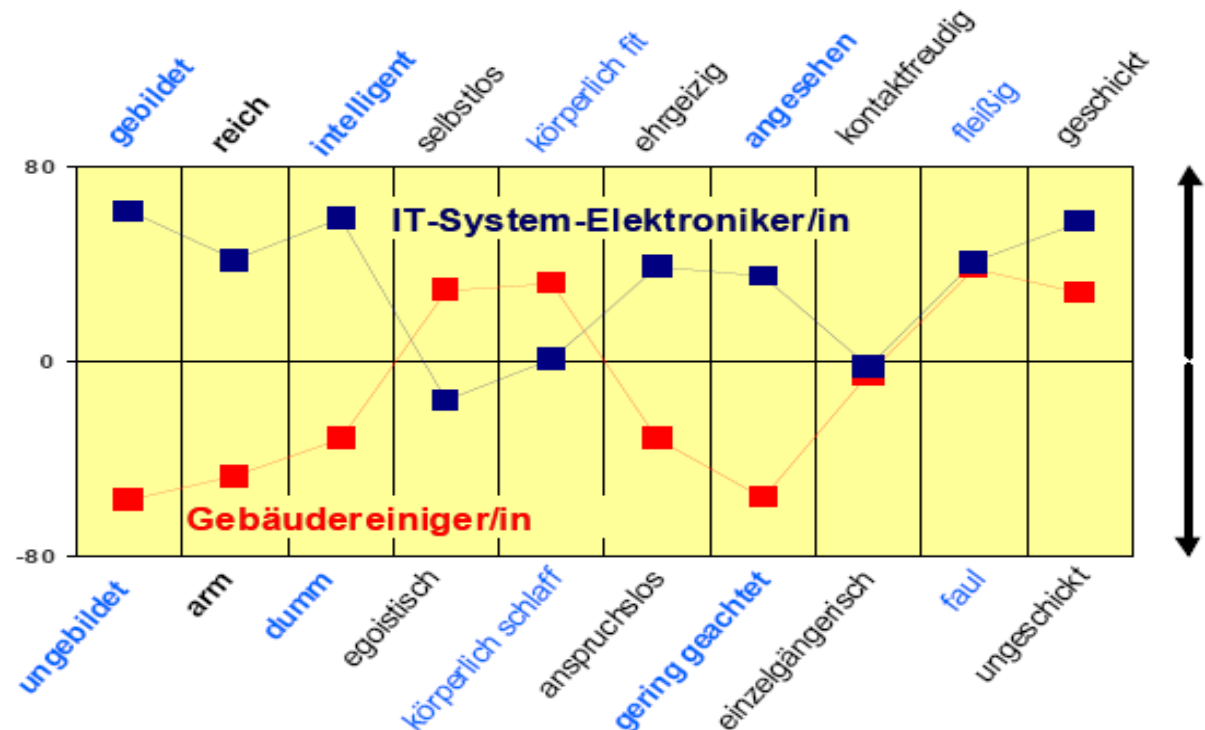
Bewertungen und Ansehen

3. Berufsbezeichnungen und ihr Beitrag zur Selbstdarstellung

Jugendliche bevorzugen Berufe,

- von denen sie vermuten, dass deren Tätigkeiten und Erträge ihren Vorstellungen entsprechen
- die ihnen vertraut erscheinen
- von denen sie sich einen guten Eindruck bei anderen versprechen

Vermutungen von Jugendlichen, wie andere denken über die Berufsinhaber:



Stichproben: n = 108 Jungen und Mädchen (welche den/die IT-System-Elektroniker/-in einstuften)
und n = 104 Jungen und Mädchen (welche den/die Gebäudereiniger/-in einstuften)

Quelle: BIBB-Forschungsprojekt „Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl“

Bundesinstitut für Berufsbildung **BIBB** Forschen Beraten Zukunft gestalten

Bewertungen und Ansehen

Ein Beruf - zwei Geschlechter - und somit doch zwei verschiedene Berufe?

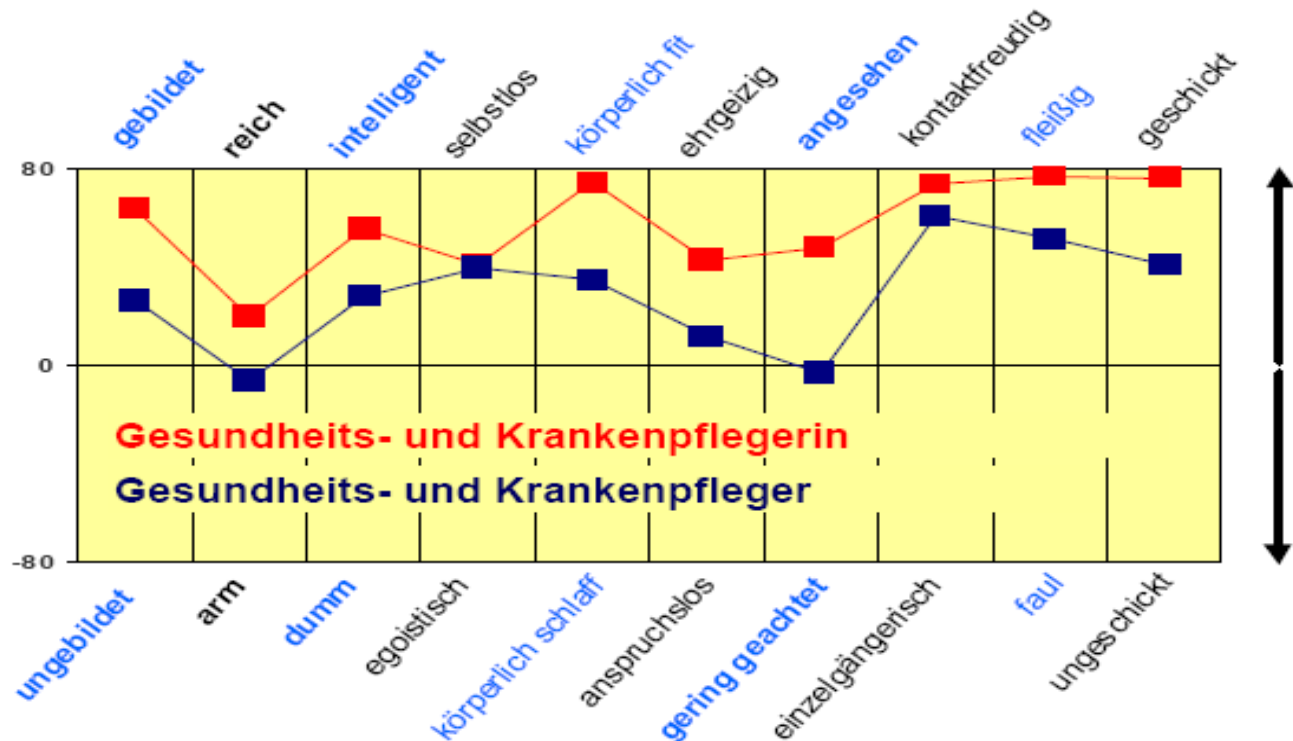
Jugendliche bevorzugen Berufe,

- von denen sie vermuten, dass deren Tätigkeiten und Erträge ihren Vorstellungen entsprechen

- die ihnen vertraut erscheinen

- von denen sie sich einen guten Eindruck bei anderen versprechen

Vermutungen von Mädchen und von Jungen, wie andere denken über die/den:



Stichproben: n = 63 Mädchen (welche die Gesundheits- und Krankenpflegerin einstufen)
und n = 54 Jungen (welche den Gesundheits- und Krankenpfleger einstufen)

Quelle: BIBB-Forschungsprojekt „Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl“

Bundesinstitut für Berufsbildung **BIBB** Forschen Beraten Zukunft gestalten

Fazit aus der Untersuchung zu Berufsimages:

„Den Nutzen ein- und desselben Berufs für ihr eigenes Image beurteilen Mädchen und Jungen bisweilen sehr unterschiedlich. Dies gilt insbesondere für soziale und technische Berufe.

Mädchen versprechen sich von sozialen Berufen ein höheres Image, Jungen von technischen Berufen.“

Eberhardt/Ulrich 2006.

V. DQR-Matrix

Aus: *Diskussionsvorschlag eines Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen.*

Erarbeitet vom „Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen“. Februar 2009

(Einführung, Matrix, Glossar)

NIVEAU 1

Über Kompetenzen zur Erfüllung einfacher Anforderungen in einem überschaubar und stabil strukturierten Lern- oder Arbeitsbereich verfügen. Die Erfüllung der Aufgaben erfolgt unter Anleitung.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
Über elementares allgemeines Wissen verfügen. Einen ersten Einblick in einen Lern- oder Arbeitsbereich haben.	Über kognitive und praktische Fertigkeiten verfügen, um einfache Aufgaben nach vorgegebenen Regeln auszuführen und deren Ergebnisse zu beurteilen. Elementare Zusammenhänge herstellen.	Mit anderen zusammen lernen oder arbeiten, sich mündlich und schriftlich informieren und austauschen.	Unter Anleitung lernen oder arbeiten. Das eigene und das Handeln anderer einschätzen und Lernberatung annehmen

NIVEAU 2

Über Kompetenzen zur fachgerechten Erfüllung grundlegender Anforderungen in einem überschaubar und stabil strukturierten Lern- oder Arbeitsbereich verfügen. Die Erfüllung der Aufgaben erfolgt weitgehend unter Anleitung.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
Über grundlegendes allgemeines Wissen und grundlegendes Fachwissen in einem Lern- oder Arbeitsbereich	Über grundlegende kognitive und praktische Fertigkeiten zur Ausführung von Aufgaben in einem Lern- oder	In einer Gruppe mitwirken. Allgemeine Anregungen und Kritik aufnehmen und äußern. In mündlicher und schriftlicher	In bekannten und stabilen Kontexten weitgehend unter Anleitung verantwortungsbewusst lernen oder arbeiten.

„Messung sozial-kommunikativer Fachkompetenzen bei medizinischen Fachangestellten“ (BIBB, Dr. Agnes Dietzen)

(Verbundprojekt CoSMed)

Fachkompetenz der MFA:

unterschiedliche kognitive Anforderungen und Handlungslogiken

- (1) medizinisch-gesundheitsbezogene Anforderungen,
- (2) Kompetenzen im Bereich von Patientenbetreuung und -beratung und
- (3) kaufmännisch-verwaltende Anforderungen wie medizinische Dokumentationen, Praxismanagement und -organisation, ärztliche Abrechnungen.

Unterschied zu z. B. dem gewerblich-technischen Beruf des Kfz-Mechatronikers: für die Erfüllung der beruflichen Anforderungen muss auf unterschiedliche Wissenssysteme aus den Bereichen Medizin, Ökonomie einschließlich Recht und angemessenes Verhalten in sozialen Situationen zurückgegriffen werden, denen jeweils spezifische Logiken innewohnen und die unterschiedliche Anforderungen an kognitive Verarbeitungsprozesse stellen. (Dr. Agnes Dietzen 2011)



Maßstab: Unterschiedliche Tätigkeiten/Anforderungen

Produktionstätigkeiten

16,2 % Frauen

- Herstellen, Produzieren von Waren und Gütern
- Überwachen, Steuern von Maschinen, Anlagen, technischen Prozessen
- Reparieren, Instandsetzen

Primäre Dienstleistungstätigkeiten

56,2 % Frauen

- Einkaufen, Beschaffen, Verkaufen; - Transportieren, Lagern, Versenden
- Bewirten, Beherbergen, Speisen bereiten
- Sichern, Schützen, Bewachen, Überwachen, Verkehr regeln
- Reinigen, Abfall beseitigen, Recyclen

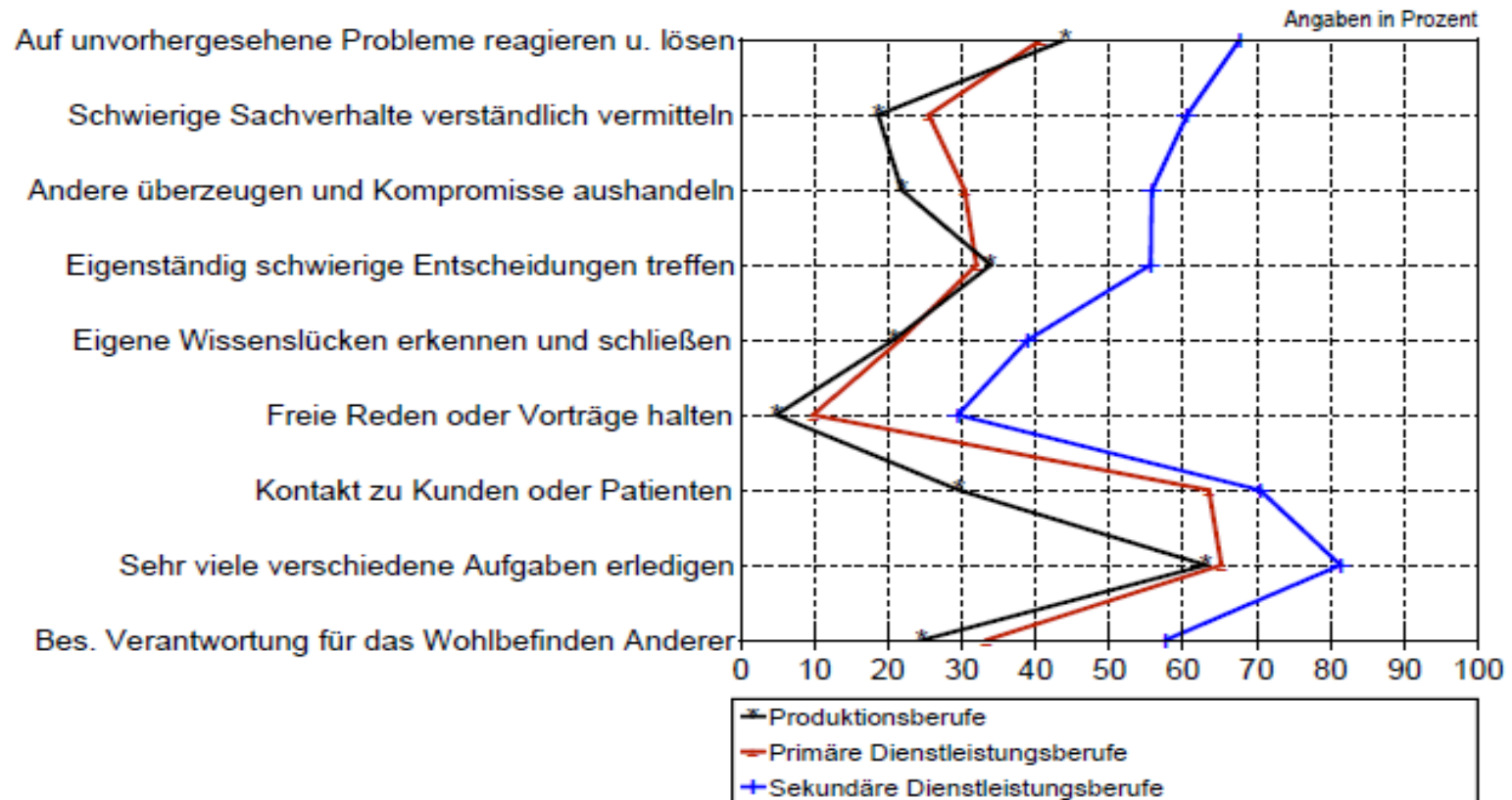
Sekundäre Dienstleistungstätigkeiten

56,4 % Frauen

- Messen, Prüfen, Qualität kontrollieren;
- Werben, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit, PR
- Organisieren, Planen und Vorbereiten von Arbeitsprozessen
- Entwickeln, Forschen, Konstruieren
- Ausbilden, Lehren, Unterrichten, Erziehen
- Informationen sammeln, Recherchieren, Dokumentieren; - Beraten u. Informieren
- **Pflegen, Betreuen, Heilen**

Tätigkeitsmerkmale – Kompetenzanforderungen

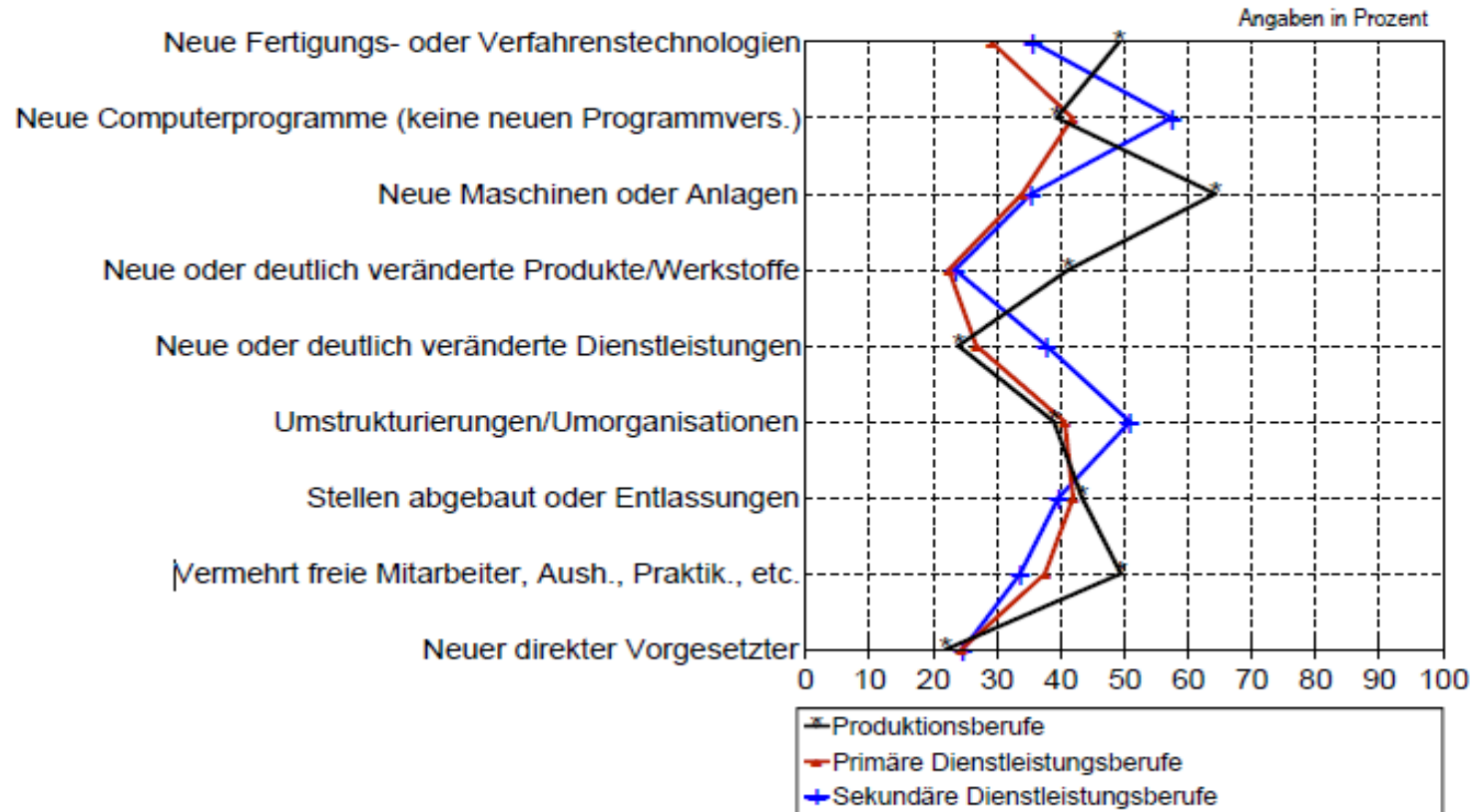
Abbildung 2a: Tätigkeitsmerkmale, die häufig vorkommen



Quelle: BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2006, gewichtete Daten

Veränderung als Kompetenzanforderung

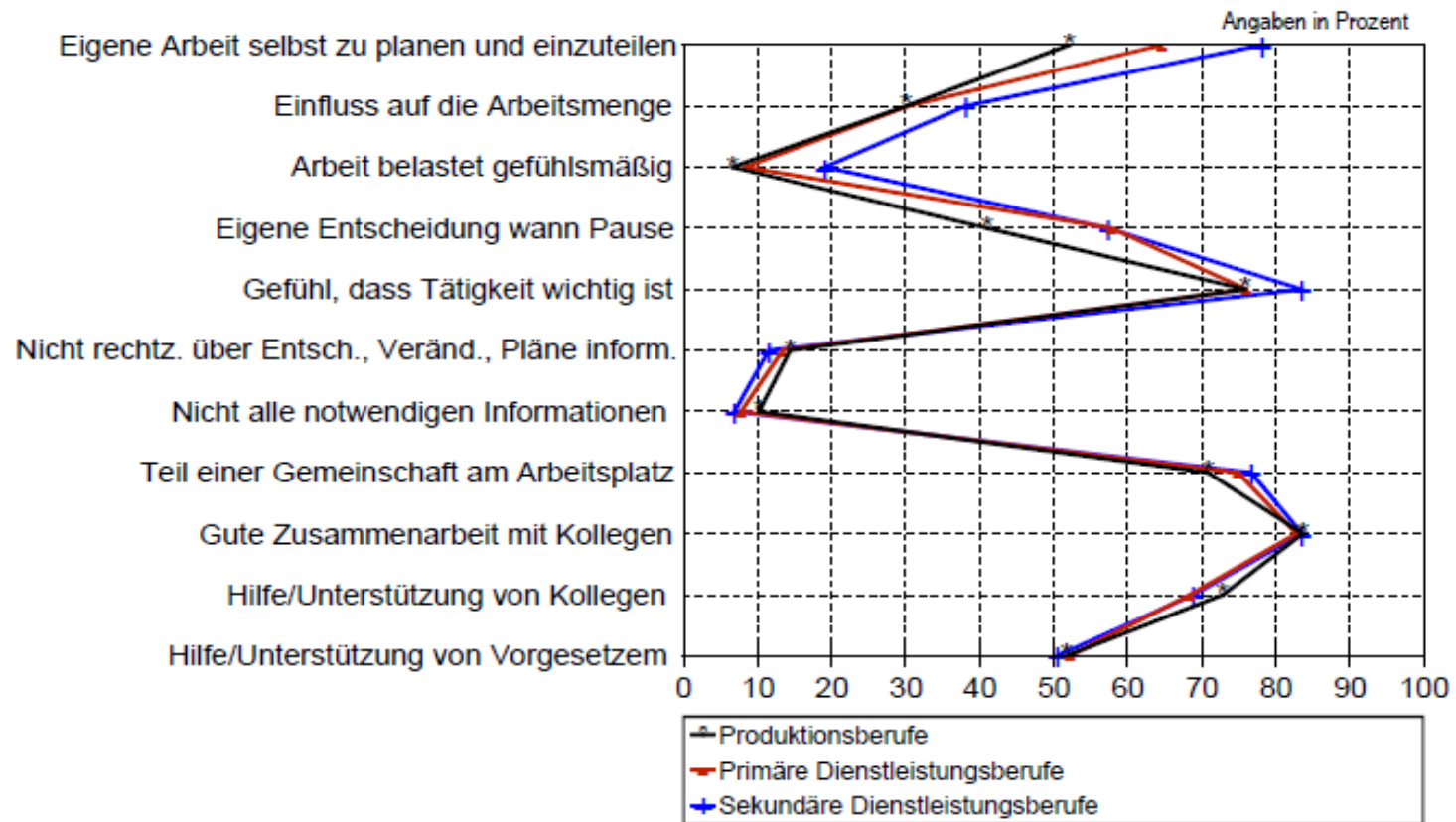
Abbildung 7a: Veränderungen im Arbeitsumfeld in den letzten 2 Jahren



Quelle: BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2006, gewichtete Daten

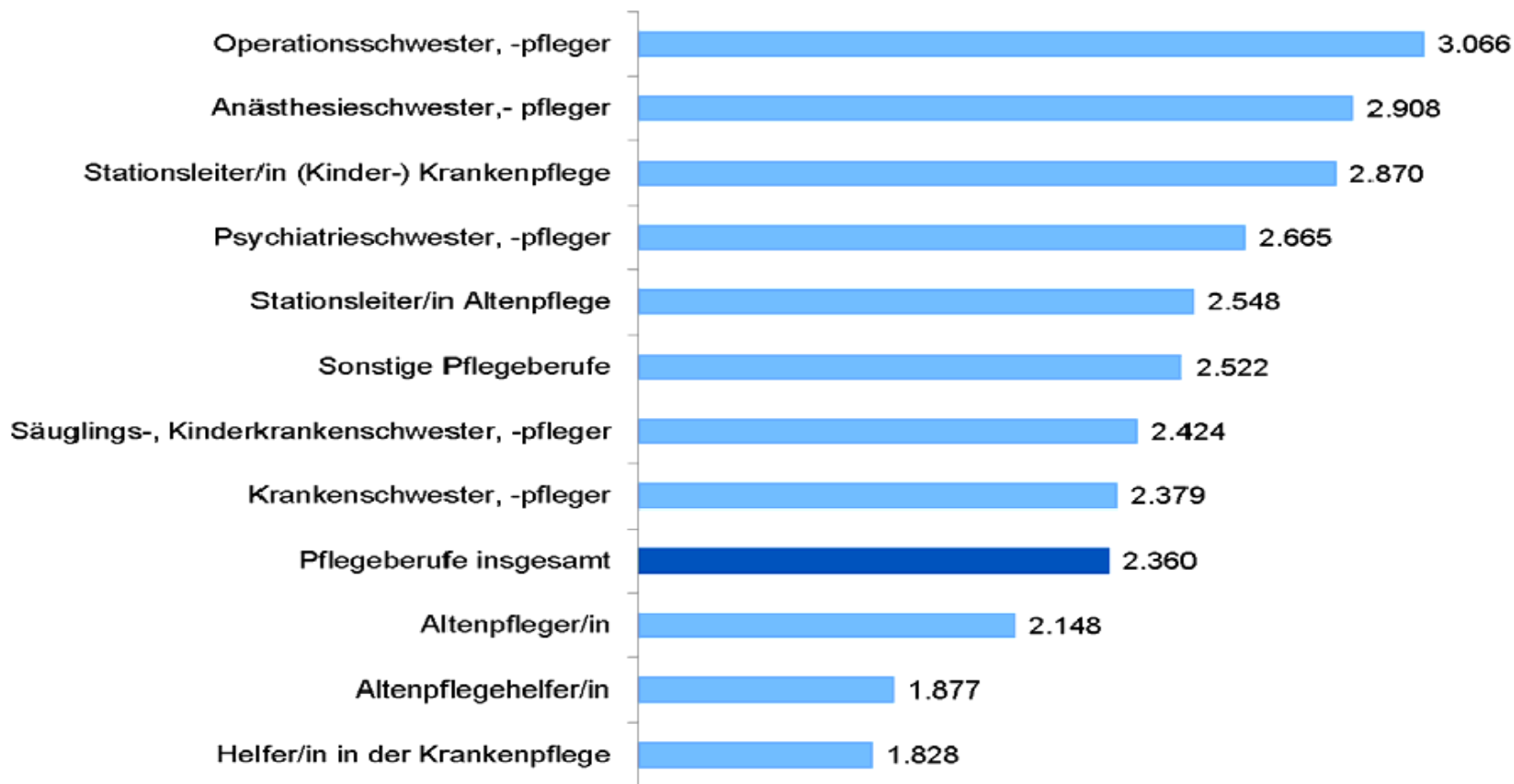
Psychische Arbeitsbedingungen als Kompetenzanforderung

Abbildung 5a: Psychische Arbeitsbedingungen, die häufig vorkommen



Quelle: BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2006, gewichtete Daten

Bruttomonatsverdienste in ausgewählten Pflegeberufen, in €



Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de



Investitionen in Arbeitskraft als Beitrag zum Equal Pay ?

- ❖ Ausbildung
- ❖ Weiterbildung
- ❖ Arbeitsbedingungen
- ❖ Berufs-Lebens-Qualität

Ausbildung

DGB-Expertise: 1,2 Millionen Menschen zwischen 20 und 34 Jahren sind ohne Berufsausbildung erwerbstätig.

11,2 % von ihnen arbeiten im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen.

Betrachtet man nur diejenigen ohne Schulabschluss sind es sogar 29,9 %.

Der DGB fordert, dass das ‚Nachholen von Berufs- und Schulabschlüssen‘ gezielt gefördert wird.

Weiterbildung

Frankfurter Rundschau, Montag, 15.10.2012:

Modellprojekt des Arbeitgeberverbandes Pflege:

Der Arbeitgeberverband Pflege startet ein Modellprojekt, bei dem erstmals 150 chinesische Fachkräfte nach Deutschland geholt werden. Hintergrund ist die bundesweit steigende Zahl von Pflegebedürftigen und der Mangel an Personal. ... Die 150 Chinesen haben nach Angaben des Arbeitgeberverbandes eine vier Jahre lange Hochschulausbildung in Alten- und Krankenpflege absolviert ... Außerdem würden sie acht Monate auf die europäische Kultur vorbereitet – inklusive Sprachtraining am Goethe-Institut. In Deutschland sollen sie als Fachkräfte zu normalen Konditionen eingestellt werden. „Dumpinglöhne kommen nicht in Frage“, erklärte Greiner.“

Das Deutsche Ärzteblatt berichtet darüber hier: <http://www.aerzteblatt.de/nachrichten/52023>

Investitionen in Arbeitskraft als Beitrag zum Equal Pay ?

Am häufigsten genannte Ursachen für Zeit und Termindruck
(Mehrfachantworten möglich, Angaben in Prozent)

	Berufsgruppen		Ausgewählte Berufe		
Zeit-/Termindruck wird oft/immer verursacht durch...	Gesundheitsberufe	Soziale Berufe	Krankenschwester/pfleger etc.	Erzieher/-innen	Altenpfleger/-innen
zu knappe Personalbemessung (Personalengpässe)	48,3	49,7	72,0	43,1	61,1
zu viele, gleichzeitig zu bearbeitende Abläufe oder Projekte	37,6	27,3	49,1	23,8	22,2
Störungen durch ungeplante Zusatzaufgaben	35,0	26,3	47,6	10,2	44,0

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit GmbH, Dathe/Paul 2011

Die weibliche Arbeitskraft – zwischen Natur und Gesellschaft?

Berufs-
arbeit



Familienarbeit/
Fürsorge für
andere



Die weibliche Arbeitskraft – zwischen Natur und Gesellschaft?



Ausbildung – Qualifikation – Geld

Dimensionen der Bewertung weiblicher Arbeitskraft in Gesundheitsberufen



Literatur und Links

- Anger, Christina und Schmidt, Jörg: Gender Pay Gap: Gesamtwirtschaftliche Evidenz und regionale Unterschiede. IW Trends 4/2010.
- Braun, Uta u.a.: Erwerbstätigkeit ohne Berufsabschluss – Welche Wege stehen offen? BIBB-Report 17/2012.
- Bund-Länder-Arbeitsgruppe: Eckpunkte zur Vorbereitung des Entwurfs eines neuen Pflegeberufegesetzes. 1.3.2012 <http://www.bmg.bund.de/pflege/pflegekraefte/eckpunkte-pflegeberufegesetz.html>
- Dathe, Dietmar, Paul, Franziska und Stuth, Stefan: Soziale Dienstleistungen: Steigende Arbeitslast trotz Personalzuwachs. WZBrief Arbeit 12. Januar 2012.
- Deutscher Bundestag: Drucksache 17/2844, 3.9.2010: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten .. Der Fraktion DIE LINKE: Mindestlohn in der Pflegebranche.
- Dietzen, Agnes: Kompetenzdiagnostik durch Simulation und adaptives Testen für medizinische Fachberufe „CoSMed“ – Teilvorhaben: Messung sozial-kommunikativer Fachkompetenzen bei medizinischen Fachangestellten. Projektbeschreibung (2012-2014).
- DGB: „Generation abgehängt“ – Was verbirgt sich hinter den mehr als 2,2 Millionen jungen Menschen ohne Berufsabschluss?“ DGB-Expertise zur Bildungsbiographie und den prekären Perspektiven der Ausbildungslosen (Matthias Anbuhl). Berlin August 2023.

- DQR AG Gesundheit: Expertenvotum zur zweiten Erarbeitungsphase des Deutschen Qualifikationsrahmens. August 2010.
http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de/expertenvoten/expertenvotum-zur-zweiten-erarbeitungsphase-des-dq_gmelt2ej.html
- Eberhard, Verena; Ulrich, Joachim Gerd (2006): Berufsbezeichnungen und ihre Bedeutung im Kontext der Berufswahl von Jugendlichen. In: Bley, Nikolaus; Rullmann, Marit (Hrsg.): Übergang Schule und Beruf. Aus der Praxis für die Praxis – Region Emscher-Lippe. Wissenswertes für Lehrkräfte und Eltern. Recklinghausen: FIAB. S. 295-304.
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_wirueberuns_vortraege2008_ulrich_stuttgart20080222.pdf
- Hall, Anja: Gleiche Chancen für Frauen und Männer mit Berufsausbildung? Berufswechsel, unterwertige Erwerbstätigkeit und Niedriglohn in Deutschland. BIBB: Berichte zur beruflichen Bildung; Bielefeld 2011.
- Jahn, Elke J.: Frauenlöhne in der Zeitarbeit. Auch Geld ist relativ. IAB-Forum 1/2009.
- Projekt LohnSpiegel.de: Einkommens- und Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. Arbeitspapier 07/2012. Düsseldorf 2012.
- Reichert, Wolf-Gero: Gerechter Lohn in der Altenhilfe. Expertise des Oswald von Nell-Breuning-Instituts für den Verband katholischer Altenhilfe in Deutschland e.V. Frankfurt a.M. 2009.